



Breaking
the Ceiling



Co-funded by
the European Union

COOPERAZIONE EFFICACE

TEAMWORK

MODULO FORMATIVO



euro
pass



SKILL
CONSULTING up
TRAINING

Sfs
Adult
Education
Iceland



INDEPCIE

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



Table of Contents

01

Introduzione

02

**Il modulo nell'ambiente
professionale**

03

**Impatti riconosciuti attraverso
stereotipi di genere**

04

Buone pratiche e consigli

05

Conclusioni

1. Introduzione



In questo modulo impareremo a conoscere l'abilità della cooperazione efficace, che è un elemento chiave del lavoro di squadra. La cooperazione è un'abilità fondamentale della vita e può essere definita come l'atto o il processo di lavorare insieme per raggiungere un obiettivo comune. Nei luoghi di lavoro moderni, a persone di nazionalità e provenienza diverse viene chiesto di collaborare per portare a termine un compito lavorativo. Non sempre si sottopongono ad attività di conoscenza reciproca e recentemente, con la diffusione del lavoro a distanza, a volte si incontrano e collaborano solo virtualmente. Questo, insieme al fatto che i team diventano sempre più grandi e sempre più multiculturali, ha reso la cooperazione efficace ancora più difficile.

Ma una cooperazione efficace è la chiave del successo in un luogo di lavoro, indipendentemente dalle dimensioni dell'azienda. La domanda è: cosa può garantire una cooperazione efficace in un ambiente di lavoro? La prima cosa che conta è la cultura aziendale, che di solito riflette la filosofia dei dirigenti. Per garantire una cooperazione efficace, dovrebbe essere una priorità assoluta per i leader dell'organizzazione. È loro responsabilità creare opportunità di aggregazione per i colleghi, ad esempio sponsorizzando eventi di gruppo. Le ricerche dimostrano infatti che le aziende che hanno investito in modo significativo nella costruzione e nel mantenimento di relazioni sociali all'interno dell'organizzazione sono quelle con una migliore cooperazione.

Anche il mentoring e il coaching svolgono un ruolo cruciale nella creazione di una cooperazione efficace sul posto di lavoro. Il coaching informale si è dimostrato ancora più efficace di quello formale. Ad esempio, alla Nokia, ai nuovi dipendenti viene presentato un elenco di colleghi con cui possono entrare in contatto in diversi scenari.

La cooperazione efficace è più probabile quando i colleghi hanno ricevuto una formazione specifica sulle seguenti abilità: apprezzare gli altri, essere in grado di impegnarsi in conversazioni mirate, risolvere i conflitti in modo produttivo e creativo e gestire i programmi. Esempi di formazione efficace sono anche: il lavoro di squadra, l'intelligenza emotiva, il networking, le conversazioni difficili, il coaching, la responsabilità sociale d'impresa e la comunicazione della strategia e dei valori condivisi dell'azienda.

La leadership di un'organizzazione può garantire che attività formative simili si svolgano regolarmente sul posto di lavoro, consentendo a tutti i collaboratori di migliorare le proprie competenze e di attuare così una cooperazione più efficace.

2. Il modulo nell'ambiente professionali



Ora forniremo una panoramica di due diversi (e opposti) stili di leadership e dei modi efficaci per sviluppare la fiducia nei team. C'è stato un lungo dibattito su quale sia lo stile di leadership più efficace, se quello basato sulla relazione o sul compito. Secondo l'illuminante teoria di Erin Meyer, una delle otto scale della comunicazione interculturale è la fiducia. Persone di nazionalità e background culturali diversi costruiscono la fiducia più lavorando insieme a un compito - come gli americani e le persone dei Paesi del Nord - o stabilendo una relazione - come le persone dei Paesi mediterranei, asiatici e africani.

Come detto all'inizio del modulo, i team di lavoro stanno diventando sempre più multiculturali. Probabilmente è per questo che i leader con uno stile misto, basato sulle relazioni e sui compiti, si sono dimostrati i più efficaci quando si tratta di creare una comunità. Il modo ideale per consolidare un team è quindi quello di fissare obiettivi chiari all'inizio (basati sui compiti), ma poi passare ad attività basate sulle relazioni.

In realtà, questo stesso approccio - costruire la fiducia lavorando insieme su un compito e trascorrendo le pause insieme - è molto efficace anche per i membri del team.

La (maggioranza delle) donne è naturalmente più orientata al compito o alla relazione? Nella vita privata, le donne sono (notoriamente) molto orientate alle relazioni, più degli uomini. La maggior parte delle donne investe tempo e sforzi nella costruzione di relazioni amorose, familiari e amicali significative, in media più degli uomini. Sul lavoro, invece, per essere prese sul serio e considerate professionali, corrono il rischio di essere troppo orientate al lavoro di squadra. In sostanza, le donne sono in grado di creare fiducia sia con un approccio basato sui compiti sia con un approccio basato sulle relazioni. Per questo motivo, le donne possono diventare leader e membri di team ideali, poiché sono in grado di costruire la fiducia sia lavorando insieme che creando una relazione.

Un altro elemento chiave per una cooperazione efficace è la definizione dei ruoli e dei compiti. Le donne tendono a essere flessibili nella definizione dei ruoli e dei compiti, sempre pronte a intervenire quando necessario.

Ma, secondo una ricerca condotta dalla Harvard Business Review, per garantire una cooperazione efficace, i dipendenti devono definire chiaramente i ruoli e i compiti dei membri del team. Quindi, quando ci sono molte donne in un team, è possibile che abbiano bisogno di qualche promemoria in più sulla definizione dei ruoli e dei compiti.

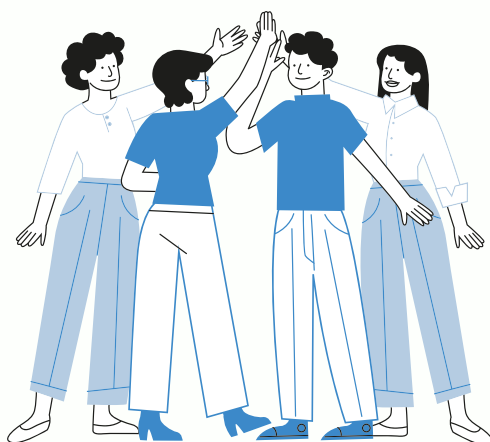
3. Impatti riconosciuti attraverso stereotipi di genere



Quando si parla di cooperazione efficace, è impossibile non considerare il famoso stereotipo delle donne come i loro peggiori nemici. In base a ciò, le donne dovrebbero essere meno collaborative degli uomini. Al contrario, le donne sono più propense a prendersi cura della collettività. La ricercatrice e consulente Pam Heim ha scoperto che le donne sono più propense a concordare con l'affermazione "Essere un buon giocatore di squadra significa aiutare tutti i miei colleghi in ciò che devono fare". Al contrario, gli uomini sono più propensi a condividere l'affermazione "Essere un buon giocatore di squadra significa conoscere la propria posizione e svolgerla bene".

Le donne sul posto di lavoro sono ottime giocatrici di squadra, nel senso che tendono a intervenire quando vedono una lacuna o una difficoltà. Ma questo significa anche correre il rischio di essere oberate di lavoro e sovraccaricate di lavoro, il che può avere conseguenze negative sulla loro carriera. Le ricerche hanno dimostrato che le donne sono meno propense a ritagliarsi del tempo durante la giornata lavorativa per concentrarsi sulle proprie priorità. Il motivo? Le donne hanno ammesso di sentirsi in colpa quando lo fanno. La conclusione è che le donne, essendo sempre pronte ad aiutare i colleghi, possono trarre beneficio da un minor tempo dedicato al lavoro. Non solo: per lo stesso motivo, le donne che ricoprono posizioni dirigenziali sperimentano un burnout e una frustrazione di gran lunga maggiori rispetto agli uomini.

La sensibilizzazione a questo aspetto può essere molto utile per le donne. I team leader possono fare molto al riguardo. Tutti i datori di lavoro, ma soprattutto le donne, possono essere invitati a colloqui individuali e chiedere loro quanto peso ha la collaborazione. E ancora, la definizione dei ruoli e dei compiti dovrebbe essere chiaramente indicata all'inizio di ogni attività, ma anche ricordata attraverso le app di gestione o le chiamate.



4. Buone pratiche e esempi



Per sviluppare una cooperazione efficace e sostenere il senso di comunità, tra le diverse attività che le organizzazioni possono sponsorizzare e promuovere, nel senso del progetto BTC, le reti di donne potrebbero essere estremamente utili. Ma anche attività sociali di vario tipo potrebbero essere promosse per aiutare le persone a connettersi sul posto di lavoro: colazioni/brunch sociali, concerti a pranzo e giornate dedicate alle famiglie.

Le donne dovrebbero anche essere incoraggiate a introdurre un approccio più relazionale al lavoro quando sono membri di un team o leader di un team. Per assicurarsi che i dipendenti, e in particolare le donne, rimangano fedeli ai loro compiti, si può introdurre un'applicazione per la gestione dei compiti. In modo che tutti siano sempre aggiornati su ciò che gli altri stanno facendo al momento.

Per trovare un buon equilibrio tra cooperazione e tempo concentrato per completare i compiti, un consiglio potrebbe essere quello di programmare blocchi di tempo per lavorare senza distrazioni. In questo modo si aumenta la capacità di assimilare informazioni complesse, di produrre risultati migliori più rapidamente e di sentirsi più soddisfatti. In un'organizzazione studiata, è stato chiesto alle persone di sperimentare il blocco di 90 minuti alla settimana per il lavoro concentrato. Le persone che sono riuscite a farlo hanno registrato un significativo aumento della produttività e della soddisfazione. Tuttavia, gli uomini erano più propensi delle donne a continuare con questa pratica.

Pertanto, una buona pratica da introdurre potrebbe essere quella di invitare i dipendenti, ma soprattutto le donne, a bloccare 90 minuti ogni settimana/due giorni/giorno per un lavoro concentrato. In questo periodo non dovrebbero partecipare a nessuna riunione, né online né in presenza, né aiutare i colleghi. Infine, ma non meno importante, si potrebbero organizzare i seguenti workshop:

- apprezzare gli altri;
- essere in grado di impegnarsi in conversazioni mirate;
- risolvere i conflitti in modo produttivo e creativo;
- gestione del programma;
- lavoro di squadra;
- intelligenza emotiva;
- networking;
- sostenere conversazioni difficili;
- coaching;
- responsabilità sociale d'impresa;
- comunicare la strategia aziendale;
- valori condivisi.

5. Conclusioni



La cooperazione efficace è un'abilità fondamentale della vita e può essere definita come l'atto o il processo di lavorare insieme per raggiungere un obiettivo comune. Per assicurarsi che la cooperazione effettiva sia garantita, dovrebbe essere una priorità assoluta per i leader dell'organizzazione. È loro responsabilità creare opportunità di collaborazione per i colleghi, come la sponsorizzazione di eventi di gruppo.

Le donne possono essere eccellenti membri del team e leader, poiché sono in grado di costruire la fiducia tra i membri del team utilizzando un approccio sia basato sui compiti che sulle relazioni. Affinché il lavoro di squadra sia efficace, i ruoli e i compiti devono essere definiti fin dall'inizio.

Una cooperazione efficace significa anche trovare un equilibrio tra lavoro di squadra e lavoro autonomo. I colleghi, soprattutto le donne, devono essere incoraggiati a concentrarsi sui propri compiti prima di aiutare gli altri. Una buona strategia potrebbe essere quella di bloccare sessioni di 90 minuti di lavoro concentrato che non possono essere interrotte.

Workshop e corsi di formazione sull'intelligenza emotiva, il lavoro di squadra, l'apprezzamento degli altri, il coaching, la gestione dei conflitti, il networking e le conversazioni mirate possono creare opportunità di apprendimento e di creazione di una comunità.



References



- Cullinan, R. (2018). In Collaborative Work Cultures, Women Carry More of the Weight.
- Gratton, L. and Erickson, T. J. (2007). Eight Ways to Build Collaborative Teams,
- Meyer, E. (2014) The Culture Map.

Finanziato dall'Unione europea. Le opinioni espresse appartengono, tuttavia, al solo o ai soli autori e non riflettono necessariamente le opinioni dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione europea né l'EACEA possono esserne ritenute responsabili.

Questo progetto è stato finanziato con il sostegno della Commissione europea. L'autore è il solo responsabile di questa pubblicazione [comunicazione] e la Commissione declina ogni responsabilità sull'uso che potrà essere fatto delle informazioni in essa contenute.

Autori

© Maggio 2023 – EBB GmnH, Step-by-Step, VAEV R&D, INDEPCIE, Skill-Up Srl., SVERONIS & SIA O.E.

Questa pubblicazione è stata realizzata con il sostegno finanziario della Commissione europea nell'ambito del programma Erasmus+. “2022-1-DE02-KA220-VET-000085146”

Caratterizzazione, condividere con lo stesso termine



tu sei libero di:

Condividere — riprodurre, distribuire, comunicare al pubblico, esporre in pubblico, rappresentare, eseguire e recitare questo materiale con qualsiasi mezzo e formato per qualsiasi fine, anche commerciale.

Modificare — remixare, trasformare il materiale e basarti su di esso per le tue opere per qualsiasi fine, anche commerciale.

Il licenziante non può revocare questi diritti fintanto che tu rispetti i termini della licenza.

Alle seguenti condizioni:

Attribuzione — Devi riconoscere una menzione di paternità adeguata, fornire un link alla licenza e indicare se sono state effettuate delle modifiche. Puoi fare ciò in qualsiasi maniera ragionevole possibile, ma non con modalità tali da suggerire che il licenziante avalli te o il tuo utilizzo del materiale.

Stessa Licenza — Se remixi, trasformi il materiale o ti basi su di esso, devi distribuire i tuoi contributi con la stessa licenza del materiale originario.

Divieto di restrizioni aggiuntive — Non puoi applicare termini legali o misure tecnologiche che impongano ad altri soggetti dei vincoli giuridici su quanto la licenza consente loro di fare.